



Moralisch und auch finanziell lohnend

Whistleblowing wird hierzulande noch immer mit Denunziantentum in Verbindung gebracht. Langsam aber sicher setzt sich die Einsicht durch, dass ein internes Meldesystem einen hocheffizienten und kostengünstigen Weg darstellt, um Unrechtmässigkeiten im Unternehmen früh zu erkennen und einzudämmen.

VON SANDRA ESCHER CLAUSS

Ethik, Nachhaltigkeit, Fairness – diese Begriffe finden sich in der Unternehmenskommunikation zuhauf. Broschüren, Websites und Geschäftsberichte malen ein glänzendes Bild, nach welchen Kriterien Firmen ihre Geschäfte tätigen und ihre Stakeholder behandeln. Dennoch kommen Betrugsfälle in ihrer ganzen Bandbreite vom Bagatelldelikt (z.B. verschwundenes Büromaterial) über Kavaliersdelikte (z.B. Runterladen von Schmuttelkram aus dem Internet) bis hin zu handfesten Skandalen um Schmiergelder oder Erpressungen auch in den besten Schweizer Unternehmen vor.

Mut und Durchhaltewillen gefragt

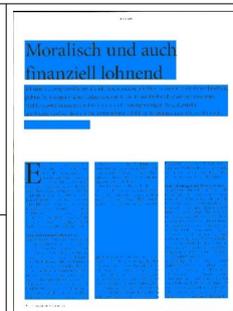
Wer bei seinem Arbeitgeber auf Unrechtmässigkeiten hinweisen möchte, braucht hierzulande vor allem zwei Dinge: Mut und Durchhaltewillen, denn die Risiken und Nebenwirkungen sind enorm. Noch immer wird Whistleblowing mit Denunziantentum in Verbindung gebracht. Wer Missstände anprangert, sieht sich Schikanen und Mobbing ausgesetzt oder wird wegen Verletzung der Treuepflicht sogar strafrechtlich verurteilt. Trotz der Gesetzesrevision vom vergangenen Jahr fehlt noch immer ein Kündigungsschutz für Angestellte, die auf unrechtmässige Machenschaften hinweisen. Können

sie beweisen, dass die Kündigung missbräuchlich war, lässt sich zwar ein Schadenersatz von maximal sechs Monatslöhnen einfordern, doch Reputation, Karriere oder sogar die Existenz sind meistens dahin.

Ein Umdenken scheint allerdings in Sicht. «Die Überzeugung, dass mittels Whistleblowing interne Missstände aufgedeckt werden, setzt sich immer stärker durch», weiss Zora Ledergerber, Inhaberin von Inte-

Meldungen intern
zu erfahren ist besser als
aus den Medien.

grity Line, einem Unternehmen, das seit einigen Jahren IT-basierte Lösungen für Meldesysteme anbietet, aus der täglichen Arbeit bei den Kunden. Der Hauptgrund: Die Firmenchefs haben erkannt, dass es besser ist, die Meldungen intern zu erhalten, als sie aus den Medien zu erfahren. Zudem gehört es international mittlerweile zum Standard, Korruption mittels internen Meldesystemen zu bekämpfen. Das Fehlen eines solchen, so



Risk Management
 8021 Zürich
 043 444 58 61
 www.axelspringer.ch

Medienart: Print
 Medientyp: Fachpresse
 Auflage: 65'000
 Erscheinungsweise: jährlich

Themen-Nr.: 375.015
 Abo-Nr.: 1071456
 Seite: 64
 Fläche: 65'231 mm²

Ledergerber, wird häufig als Verfehlung interpretiert. Wie beispielsweise die US-Justiz auf solche Verfehlungen reagiert, dürfte mittlerweile auch in der Schweiz bekannt sein.

Gute Erfahrungen mit Meldesystemen

Vor allem Grossfirmen beschäftigen sich daher seit längerem mit der Frage, wie sie internen Gesetzesbrechern auf die Schliche kommen könnten (siehe Kasten). Internetbasierte Lösungen, wie sie Integrity Line anbietet, sind weit verbreitet. Über diese können Mitarbeitende, die einen Verdacht hegen, eine sichere E-Mail verschicken. Bei der Post beispielsweise, die ihren Kampf gegen die Wirtschaftskriminalität unter dem Titel «Post Courage 2011» intensiviert hat, landen die Meldungen direkt auf dem Schreibtisch von Martina Zehnder, Leiterin der internen Revision. Pro Monat gehen ein bis zwei Meldungen ein. «Keine davon missbräuchlich», wie Zehnder betont, «die Meldenden verhalten sich jeweils verantwortungsbewusst und korrekt». Die bei der Einführung von internen Meldesystemen vielfach geäusserte Meinung, Whistleblowing fördere diffamierende Meldungen und Anschwärmungen, hat sich bei der Post nicht bestätigt. «Die Angst vor Missbrauch steht in keinem Verhältnis zum Nutzen einer solchen Meldestelle», sagt auch Expertin Zora Ledergerber.

Der Pharmakonzern Roche hat bereits 2009 einen globalen Web- und Telefonservice eingeführt, den die Mitarbeitenden weltweit für die vertrauliche und anonyme Meldung eines Verstosses gegen die Compliance-Regeln benutzen können. Roche geht sogar noch einen Schritt weiter und versteckt sich nicht hinter der Schutzbehauptung «bei uns gibt es kein Fehlverhalten», sondern legt auf der Website öffentlich Rechenschaft darüber ab. So gingen 2012 über das firmeneigene Meldesystem 132 Hinweise auf schwere Verstösse gegen die Geschäftsethik ein. Als Konsequenz wurden

108 Personen wegen unethischen Verhaltens entlassen.

Auch für KMU nötig

Und wie steht es eigentlich um die KMU? Gerade das Thema Korruption ist für diese nicht neu. Aus einer Umfrage des Schweizerischen Instituts für Entrepreneurship der Hochschule für Technik und Wirtschaft in Chur geht hervor, dass 40 Prozent der im Ausland tätigen KMU dem Problem der Bestechung fremder Amtsträger ausgesetzt sind. Internationale Untersuchungen zeigen überdies, dass gerade kleinen Firmen aufgrund ihrer fehlenden wirtschaftlichen Macht in der Regel besonders daran gelegen ist, den Grössennachteil mit der Zahlung von Schmiergeldern wettzumachen.

Interne Meldesysteme sind daher auch bei immer mehr mittelgrossen Unternehmen, die internationale Geschäfte tätigen aber auch bei nationalen Unternehmen wie zum Beispiel Krankenkassen oder Finanzinstituten zu wichtigen Tools geworden. Allerdings sollten KMU mit einem internen Meldesystem nicht nur Korruptionsfälle bekämpfen. Gemäss dem «Report to the Nations on Occupational Fraud and Abuse» der Association of Certified Fraud Examiners (ACFE) bestehen illegale Machenschaften in kleinen Firmen nämlich in erster Linie aus hausinternen Betrügereien und erst in zweiter Linie aus Bestechungshandlungen (siehe Grafik).

Investitionen in ein internes Meldesystem lohnen sich. Einerseits stellen interne Tipps die einfachste und effizienteste Methode dar, um betrügerischen Angestellten auf die Schliche zu kommen. Andererseits kann ein funktionierendes Whistleblowing-System dazu beitragen, die pekuniären Folgen einzudämmen. Firmen ohne diese Einrichtung beklagen im Schnitt 45 Prozent höhere Schadenssummen. ♦



Risk Management
8021 Zürich
043 444 58 61
www.axelspringer.ch

Medienart: Print
Medientyp: Fachpresse
Auflage: 65'000
Erscheinungsweise: jährlich

Themen-Nr.: 375.015
Abo-Nr.: 1071456
Seite: 64
Fläche: 65'231 mm²

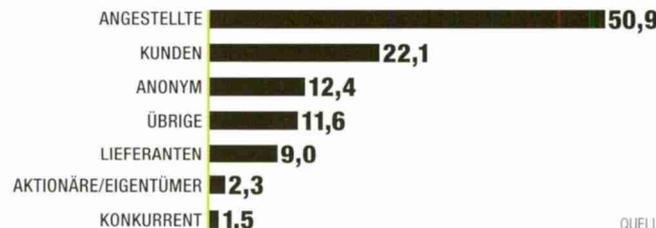
STEIGENDE ANZAHL

Die Nachhaltigkeitsagentur Inrate hat für die Handelszeitung 181 der insgesamt 213 SPI-Firmen auf deren Umgang mit Whistleblowing ausgewertet. 98 Firmen verfügen über eine Anlaufstelle, über die Mitarbeiter Missstände melden können. Einige dieser Firmen bieten gemäss Inrate den Angestellten allerdings bloss eine interne E-Mail-Adresse für Hinweise an. 22 Firmen betreiben ein Meldesystem, das ihren Mitarbeitern Vertraulichkeit gewährt und auch Externen offensteht. 10 weitere Firmen, darunter Roche, CS SGS, Adecco und Vögele, haben eine Hotline, die Mitarbeitern rund um die Uhr offensteht. Eine aktuelle Studie von Rechtsanwalt Stefan Rieder stellte fest, dass von 16 Banken und Versicherungen (UBS, CS, Raiffeisen, Zurich u.a.) 13 eine Meldestelle für internes Whistleblowing unterhalten. Sechs Firmen nehmen auch Meldungen von Dritten entgegen. Eine Studie von Ethos ergab 2011, dass 17 von 19 SMI-Unternehmen über eine Meldestelle verfügen, die den Schutz des Hinweisgebers gewährleistet.

QUELLE: HANDELSZEITUNG

WOHER HINWEISE KOMMEN

Mehrfachnennungen möglich, Angaben in %



QUELLE: ACFE

WIRKUNGSVOLLE TIPPS

Angaben in %



QUELLE: ACFE